

**“MATBUOT TARQATUVCHI” AKSIYADORLIK KOMPANIYASI  
HAMDA O‘ZBEKISTON AXBOROT TEXNOLOGIYALARI VA  
OMMAVIY KOMMUNIKATSIYA XODIMLARI KASABA  
UYUSHMASI RESPUBLIKA KENGASHI O‘RTASIDA  
2023-2025 YILLARGA TUZILGAN**

**TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

**«MATBUOT TARQATUVCHI» AKSIYADORLIK KOMPANIYASI HAMDA  
O‘ZBEKISTON AXBOROT TEXNOLOGIYALARI VA OMMAVIY  
KOMMUNIKATSIYA XODIMLARI KASABA UYUSHMASI  
RESPUBLIKA KENGASHI O‘RTASIDA 2023-2025 YILLARGA TUZILGAN  
TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

**I. UMUMIY QOIDALAR**

1.1. Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi (bundan keyin - Kelishuv) “Matbuot tarqatuvchi” Aksiyadorlik Kompaniyasida (bundan keyin – Kompaniya) yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanib, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, «Aholi bandligi to‘g‘risida», «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida», «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida», «Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida»gi Qonunlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va O‘zbekiston Ish beruvchilar Konfederatsiyasi o‘rtasida tuzilgan Bosh Jamoa Kelishuvi va boshqa huquqiy-me‘yoriy hujjatlarga asoslanib, ish beruvchi va xodimlarning huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish masalalaridagi hamkorligi to‘g‘risida tuzilgan.

1.2. Ushbu Kelishuv ishlab chiqarish masalalarini, xodimlarning ijtimoiy muhofaza qilinishini hal etishda amaliy hamkorlikni ta‘minlash maqsadida tuzilgan bo‘lib, mehnat jamoalari va ish beruvchilarning o‘zaro manfaatlarini qamrab oladi.

1.3. Kelishuv Kompaniyaning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining asosiy yo‘nalishlarini, mehnat sharoitlari va mehnatga haq to‘lashni, va uning tizimidagi korxonalar xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlarni belgilab, o‘z mablag‘lari hisobiga kengaytirish huquqlarini cheklamaydi.

**II. KELISHUV TARAFLARI**

2.1. Quyidagilar mazkur Kelishuvning taraflari hisoblanadi:

Ish beruvchilar – Kompaniya tarkibiga kiruvchi korxonalar (bundan keyin - uning vakillari) ish beruvchisi sifatida faoliyat ko‘rsatuvchi «Matbuot tarqatuvchi» Aksiyadorlik Kompaniyasi (bundan keyin - «Ish beruvchi») Bosh direktori timsolida;

Xodimlar –O‘zbekiston Axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi (bundan keyin - Kasaba uyushmasi) timsolida.

**III. KELISHUVNING AMAL QILISH MUDDATI**

3.1. Kelishuv taraflar imzolagan paytdan boshlab kuchga kiradi va 2025 yil 31 dekabrigha qadar amal qiladi. Ko‘rsatilgan muddat tugagach, Kelishuv taraflari yangisini tuzguniga yoki amaldagisiga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritguniga qadar bo‘lgan davrda amal qiladi. Kelishuvning amal qilish muddati tugaguniga qadar taraflar uni uzaytirishi mumkin.

3.2. Taraflar Kelishuvning amal qilish muddatini uzaytirish yoki yangi Kelishuv tuzish to‘g‘risidagi masalani mazkur Kelishuvning amal qilish muddati tugashidan 3 oy avval muhokama qilishga kelishib oldilar.

Kelishuvga kiritiladigan o'zgartirish va qo'shimchalar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarini buzmasligi (yomonlashtirmasligi) kerak.

Agar taraflardan birontasi ham Kelishuvga qo'shimcha, o'zgartirish kiritish yoki yangi Kelishuvni qabul qilish to'g'risidagi taklif bilan chiqmagan bo'lsa, bu Kelishuv kelgusi uch yilga uzaytiriladi. Uzaytirish birgalikdagi buyruq-qaror bilan rasmiylashtiriladi.

Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar Jamoa shartnomasi uchun esa, mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi) qarori bilan rasmiylashtiriladi.

3.3. Ushbu Kelishuvni tuzgan taraflardan birontasi ham belgilangan amal qilish muddati davomida, bir tomonlama tartibda o'ziga olgan majburiyatlarning bajarilishini bekor qila olmaydi.

#### **IV. KELISHUVNING AMAL QILISH SOHASI**

4.1. Kelishuvning amal qilishi Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarining barcha xodimlariga, hamda Ish beruvchi va uning vakillariga tadbiiq etiladi.

4.2. Taraflar Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarida tegishli ish beruvchilar va kasaba uyushma qo'mitalari jamoa shartnomasini mart oyidan kechiktirmay tuzish maqsadga muvofiq hisoblaydilar.

4.3. Kompaniya egasi o'zgargan yoki u qayta tashkil etilgan holda, biron bir taraf Kelishuvni yoki uning ayrim qoidalarini to'liq yoki qisman qayta ko'rib chiqish zarurligi to'g'risida istak bildirgunga qadar ko'rsatilgan muddat davomida amal qiladi.

4.4. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarda tuziladigan jamoa shartnomasi, unga kiritiladigan o'zgartirish va qo'shimchalar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarini buzmasligi (yomonlashtirmasligi) kerak.

4.5. Ish beruvchi va uning vakillari hamda mehnat jamoasi, moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib, jamoa shartnomasida o'z xodimlari uchun mazkur Kelishuvda va qonun hujjatlarida ko'zda tutilgandan yanada kengroq ijtimoiy kafolatlarni ko'zda tutish huquqiga egalar.

4.6. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat shartnomasi hamda ichki lokal hujjatlarga (jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, lavozim yo'riqnomalari va h.k) amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga va mazkur Kelishuv shartlariga zid keladigan shartlarni kiritmasliklari kerak.

4.7. Mehnat shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazgan zararni Mehnat kodeksi va mehnat to'g'risidagi boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplaydi.

4.8. Mehnat shartnomasi yoki unga qo'shimcha ravishda tuziladigan yozma shakldagi kelishuv (bitim)da, shuningdek jamoa shartnomasida mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligini yanada aniqlashtirishi mumkin. Bunda ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan ko'p bo'lmasligi kerak (Mehnat kodeksi 185-modda).

4.9. Mazkur Kelishuvda va jamoa shartnomasida:

xodimlarning holatini mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, shuningdek amal qilishi ushbu xodimlarga nisbatan tatbiiq etiladigan yuqoriroq darajadagi jamoa kelishuvlariga qaraganda yomonlashtiradigan;

mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash to'g'risidagi talablarni buzadigan;

majburiy mehnatni taqiqlash to'g'risidagi talablarni buzadigan;

ijtimoiy sheriklikning tegishli darajasida hal etilishi mumkin bo'lgan masalalardan tashqariga chiqadigan shartlar bo'lmasligi kerak.

Agar Kelishuvda va jamoa shartnomasida yuqoridagi shartlar bo'lsa, bunday shartlar haqiqiy emasdir. Kelishuvda va jamoa shartnomasida ayrim shartlarining haqiqiy emasligi ularning umuman haqiqiy emasligiga sabab bo'lmaydi.

## V. TARAFLARNING MAJBURIYATLARI

5.1. Taraflar, mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi, foyda olish maqsadida xizmatlarni kengaytirish, daromadlarni oshirish va xarajatlarni kamaytirish xodimlar farovonligining negizi ekanligini e'tirof etadilar.

5.2. "Yangi O'zbekiston 2022-2026 yillarda rivojlantirish strategiyasi"ga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda Jamiyat sha'niga putur yetkazish qatnashliklarini oldini olish buyicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko'maklashish majburiyatini olgan holda taraflar:

-energiya resurslari iste'molini qisqartirish va ishlab chiqarishda energiya samaradorligini oshirish;

-texnologik jarayonlarni hamda material, xom-ashyo resurslarini sarflash normalarini, foydalanish va noishlab chiqarish xarajatlarini, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish yo'li bilan ratsionalizatsiya qilish;

-mehnat unumdorligini oshirish, boshqaruv hamda sanoat-ishlab chiqarish xodimlari sonini maqbullashtirish va boshqa omillar hisobiga ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mahsulot tannarxini pasaytirish;

5.3. Ish beruvchi va uning vakillari Kasaba uyushmasini hamda uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalarini xodimlarning vakolatli vakili sifatida tan oladi.

5.4. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni va mehnat nizolari hamda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya a'zolarini xodimlarning vakillari sifatida tan oladi (XMTning 135-konvensiyasi).

5.5. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

5.5.1. Xodimlar manfaatlariga taalluqli qarorlarni qabul qilishdan avval tegishli kasaba uyushmalari organlari bilan maslahatlashib olish, mehnat haqidagi qonun hujjatlari va boshqa hujjatlarda ko'zda tutilgan hollarda esa, ularning roziligini olish;

5.5.2. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitasining so'roviga ko'ra xodimlarning huquq va manfaatlarini ijtimoiy-iqtisodiy muhofaza qilinishini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan statistik hisobotlar doirasidagi iqtisodiy ma'lumotni taqdim etish;

5.5.3. Xalqaro mehnat tashkilotining "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonli Konvensiyasiga muvofiq korxonalarda xodimlarning vakillarining erkin faoliyat ko'rsatishlari hamda kasaba uyushmalari qo'mitalariga o'z funksiyalarini amalga oshirishlari uchun zarur bo'lgan sharoitlar bilan ta'minlash;

5.5.4. Kasaba uyushmasi badallarini xodimning yozma roziligi bilan Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarining buxgalteriyasi orqali o'z vaqtida, pul o'tkazish yo'li bilan to'lanishining amaldagi tartibini saqlab qolish. Bunda a'zolik badallarini o'z vaqtida o'tkazish uchun javobgarlikni shaxsan bosh buxgalter zimmasiga yuklash;

5.5.5. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarda madaniy-ma'rifiy, sport va sog'lomlashtirish hamda boshqa tadbirlarini amalga oshirish uchun har oyda tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasiga o'z mablag'lari hisobidan mehnatga haq to'lash jamg'armasining 1 (bir) foizidan kam bo'lmagan miqdorda pul o'tkazish;

5.5.6. Kasaba uyushmasining Kelishuv va jamoa shartnomasi bajarilishidagi mavjud kamchiliklar to'g'risidagi taqdimnomalarini bir hafta muddat ichida ko'rib chiqish va yozma shakldagi asoslangan javobni berish;

5.5.7. Barcha xodimlarni, shu jumladan ishga yangi qabul qilingan xodimlarni belgilangan muddatlarda va tartibda mazkur Kelishuv hamda korxonaga jamoa shartnomasi, shuningdek tegishli kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishib qabul qilingan boshqa lokal hujjatlar bilan xodimlar bilan ishlash bo'limida (yoki mas'ul xodim tomonidan) tanishtirish, ularning mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari va hokazo orqali) ta'minlash;

5.5.8. Belgilab qo'yilgan mehnat tartibi doirasida tegishli kasaba uyushma organi bilan hamkorlik qilish, o'zaro takliflar va talablarni o'z vaqtida ko'rib chiqish, mehnat nizolarini muzokara yo'li bilan hal etish;

5.5.9. Ish samaradorligi yuksalishiga, xomashyo, materiallar, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo'shayotgan xodimlarni rag'batlantirib borish;

5.5.10. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalariga yangi ishga qabul qilingan shaxslarni kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkazilishini, kasaba uyushmasi a'zolariga qabul qilish ishlarini tashkil etish;

5.5.11. Kasaba uyushmasi faollarni va xodimlarini respublika bo'yicha tashkil etilayotgan tadbirlarida ishtirok etishlari uchun xizmat safari va tashkiliy masalalarni korxonaga mablag'i hisobidan amalga oshirish;

5.5.12. Xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganida o'zaro hisob-kitob qilish hamda mehnat daftarchasi, ish haqi to'g'risidagi ma'lumotnomani belgilangan tartibda rasmiylashtirib berish.

5.5.13. Kompaniya tizimida yangi tashkil etilayotgan korxonalarda kasaba uyushma tashkilotini tuzishda amaliy yordam ko'rsatish;

5.5.14. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar ish beruvchilari hamda kasaba uyushma rahbarlari hamkorlikda, mehnat jamoalarida dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni muhokama qilish bo'yicha "Ochiq muloqot" tarzida uchrashuvlar o'tkazish amaliyotini davom ettirish orqali mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida tizimli ishlarni amalga oshirish;

5.5.15. Kasaba uyushmasi Respublika kengashi Raisini Kompaniya Kuzatuv kengashida xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari hamda huquqiy himoyasini ta'minlash borasida ko'riladigan masalalar muhokamasiga taklif etish;

5.5.16. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 10 maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-son qaroriga to'liq rioya etish.

5.5.17. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar xodimlarini malaka oshirish yuzasidan o'quvlarda "Xalqaro va milliy mehnat standartlari" mavzusida hamda yangi taxrirdagi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi qonunni, Mehnat kodeksi mazmun-mohiyati borasida targ'ibot ishlarini amalga oshirish.

5.6. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

5.6.1. Davriy nashrlar tarqatish tizimini iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirish dasturining bajarilishiga ko'mak berish, xodimlarning tashabbuskorligi va ijodkorligini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish;

5.6.2. Mehnatga haq to'lashning qo'llanilayotgan tizimlari, ish haqining to'lanishi, mazkur Kelishuv va jamoa shartnomalari bo'yicha qo'shimcha to'lovlar berilishining to'g'riligini, xodimlarni turmush sharoitlarini, mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tadbirlarning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik

nazoratni olib borish;

5.6.3. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan mehnatga oid qonun hujjatlariga rioya qilinishini o'rganish, xodimlarning huquqiy, iqtisodiy bilimlarini oshirishlariga ko'mak berish;

5.6.4. Ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni o'z vaqtida bartaraf etilishiga erishish uchun taqdimnomalar kiritish;

5.6.5. Xodimlar va ularning oila a'zolarini (ota-ona, turmush o'rtog'i va farzandlarini) sog'lomlashtirish hamda dam oldirish uchun belgilangan tartibda ular tomonidan to'langan ijtimoiy soliq tushumlaridan va kasaba uyushmasi a'zolik badallaridan tushgan mablag'lar miqdoriga muvofiq, arizalariga asosan yo'llanmalar bilan ta'minlash;

5.6.6. Mehnat jamoasi o'rtasida mehnat intizomini mustahkamlashga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish, nizoli vaziyatlarning oldini olish uchun choralar ko'rish;

5.6.7. Kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat qilishga bo'lgan qonuniy huquqlarini himoya qilish, mehnatga oid qonun hujjatlariga rioya qilish, mehnatni muhofaza qilish va boshqa masalalar bo'yicha bepul maslahat berish hamda huquqiy yordam ko'rsatish;

5.6.8. Kasbga oid turli xil tanlovlar, sport musobaqalari ma'daniy-ma'rifiy tadbirlar o'tkazish va g'oliblariga rag'batlantiruvchi sovrinlar yoki mukofotlarni ajratish;

5.6.9. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarda bandlikni ta'minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish (*O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 27-moddasi*).

5.6.10. Xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga daxldor bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar talablarini bajarish bo'yicha ish beruvchilarning faoliyatiga taluqli bo'lgan masalalarni muhokama qilish maqsadida jamoatchilik eshituvlarini o'tkazish (*O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 41-moddasi*).

5.6.11. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 31 dekabrda "Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4939-son qarori asosida xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqini to'lanishi va mehnat qonunchiligiga rioya qilinishi ustidan jamoatchilik nazoratni olib borish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

5.7. Xodimlar:

5.7.1. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomalari shartlariga rioya etishi;

5.7.2. Mehnat shartnomasi bilan o'z zimmasiga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarishi;

5.7.3. Ichki mehnat tartibiga rioya etishi;

5.7.4. Mehnat intizomiga rioya etishi;

5.7.5. Belgilangan mehnat normalarini bajarishi;

5.7.6. Mehnatni muhofaza qilish talablariga, texnologiya intizomiga, mehnat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya etishi;

5.7.7. Ish beruvchining mol-mulkiga (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida turgan mol-mulkiga, nisbatan ehtiyotkorona munosabatda bo'lishi);

5.7.8. Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini Mehnat Kodeksda belgilangan tartibda va doirada qoplashi;

5.7.9. Insonlarning hayoti va sog'lig'iga, ish beruvchining mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida bo'lgan mol-mulkiga ) but saqlanishiga tahdid soladigan vaziyat yuzaga kelganligi to'g'risida ish beruvchiga yoki bevosita rahbarga darhol xabar qilishi;

5.7.10. Boshqa xodimlarning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishiga to'sqinlik qiluvchi harakatlarni sodir etmasligi shart.

5.7.11. Hukumat qarorlari bilan o'tkaziladigan maqsadli umumhalq xayriya hasharlarida faol ishtirok etish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

## VI. MEHNAT SHARTNOMASI

Xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan mazkur Kelishuv, jamoa shartnomalari qoidalarga binoan yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi.

Ish beruvchi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o'zgartirishlar kiritishda qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi"da muqarrar ravishda ro'yxatdan o'tkazilishini ta'minlaydi.

Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

6.1. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishida (Mehnat kodeksi va boshqa normativ hujjatlarda ko'zda tutilgan hollar bundan mustasno) faqat kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olib amalga oshirishni.

Mehnat shartnomasini Ish beruvchi va uning vakillari tashabbusi bilan bekor qilishga rozilik so'rab kiritilgan taqdimnoma tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasida O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo'mitasining 2021 yil 19 martdagi 2-37 "s"-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi organida ish beruvchining taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" asosida ko'rib chiqiladi.

O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunning 15-moddasiga asosan kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan shaxsalar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya etishdan tashqari, ular a'zo bo'lgan kasaba uyushmasi organining roziligi oldindan olingan holda yo'l qo'yiladi, tashkilot kasaba uyushmasi raisi bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga esa bundan tashqari Respublika kengashining shunday roziligi olingan taqdirda yo'l qo'yiladi.

6.2. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga uning rozilgisiz, Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

Bunday holda xodim sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin emas.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki ishdagi to'xtab qolishlar bilan bog'liq holda xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish hamda to'lovni bajarilayotgan ishga qarab, lekin avvalgi ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun ishlab chiqarish zaruriyati deb O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi 2-qismida ko'rsatilgan hodisalardan tashqari yana quyidagi holatlarda bajarilishi lozim bo'lgan tezkor va kechiktirib bo'lmaydigan ishlar hisoblanishi mumkin.

Ishlab chiqarish zaruriyati bilan bog'liq hollarga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarish avariyasi, baxtsiz hodisa, tabiiy ofat oqibatlarining oldini olish yoki bartaraf etish hollari, xodimning ishdagi vaqtincha bo'lmagan vaqt muddati (o'quv

sessiyasi, mehnat ta'tili va ish haqi saqlanmaydigan ta'tilga ketishi, vaqtinchalik ishga layoqatsizligi).

Ishdagi to'xtab qolish holatlariga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarish, tashkiliy-texnik yoki boshqa tartibdagi sabablarga ko'ra ishning vaqtincha to'xtatilishi.

Boshqa ishga vaqtincha o'tkazilishlar davomiyligi ishlab chiqarish zaruriyatini keltirib chiqargan omillarni bartaraf etish vaqti yoki bekor turib qolinishining butun davri bilan belgilanadi.

Barcha hollarni jamlab hisoblaganda Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish vaqtining chegarasi yil davomida 60 kundan oshmasligi lozim.

6.3. Kompaniya yoki uning tarkibiy bo'linmalarining tugatish yoki qayta tashkil etish, ishlab chiqarishni to'liq yoki qisman to'xtatish niyati bo'lsa, agar bu hol ish o'rinlarining qisqarishiga yoki xodimlar mehnat sharoitlarining yomonlashuviga olib kelsa, bu haqida kasaba uyushmasi Respublika kengashi va tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi kamida ikki oy avval xabardor qilinadi.

6.4. Ish beruvchi va uning vakillari xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to'g'risida kamida ikki oy oldin tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasiga axborot taqdim etish, ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi. Shuningdek kamida ikki oy oldin har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko'rsatgan holda, ishdan ozod qilish to'g'risidagi ma'lumotlarni mahalliy mehnat organiga ham ma'lum qilish majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

Korxonada xodimlarining ro'yxatdagi sonidan kamida 25 foizining bir vaqtning o'zida ishdan ozod etilishi xodimlarning ommaviy ravishda ishdan ozod etilishi deb hisoblanadi.

6.5. Ish beruvchi qisqartirilayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o'qitish ishlarini tashkil etish hamda qisqartirish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi.

6.5.1. Ish o'rinlarining tabiiy qisqartirilishidan foydalanishni (bo'sh ish o'rinlari hisobiga);

6.5.2. Ogohlantirish davrida xodimning muddatidan oldin ishdan ketishini tomonlar kelishuviga ko'ra ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya to'lash bilan amalga oshirishni;

6.5.3. Qisqartirilishi to'g'risida xabarnoma olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida unga qulay bo'lgan istalgan vaqtda haftada bir kun hisobidan kelib chiqib, ish haqi saqlangan holda yangi ish qidirish uchun ishga chiqmaslik huquqini berishni.

6.5.4. Ishdan bo'shatiladigan xodimlarni saqlab qolish maqsadida ish beruvchilar ishlab chiqarish va matbuot tarqatish xizmatlarini kengaytirish hamda qo'shimcha ish o'rinlarini yaratish bo'yicha choralar ko'rishni.

Bunda barqaror ish haqini va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlovchi doimiy ish o'rinlari yaratilishiga alohida e'tibor berishni.

6.5.5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 144-moddasi talablariga to'liq rioya etilgan holda, agar mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasiga doir ishni xolisona sabablarga ko'ra davom ettirish imkoni bo'lmasa, ish beruvchi xodimga uning mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan boshqa ishga o'tkazishni, bunday ish bo'lmagan taqdirda esa ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart.

6.6. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan xodimlarning soni (shtati) o'zgarishligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko'rib



chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda bir-birining oldida afzalliklari yo'qligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

- qaramog'ida ikki yoki undan ortiq kishi bo'lgan xodimlarga;
- oilasida undan bo'lak mustaqil ish haqi oluvchi bo'lmagan shaxslarga;
- mazkur korxonada ko'p yillik ish stajiga ega bo'lgan xodimlarga;
- kasb malakasi va mehnat unumdorligi yuqori bo'lgan xodimlarga;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida tegishli mutaxassislik bo'yicha malakasini oshirayotgan xodimlarga va ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarini tamomlagan shaxslarga o'qishni tugatgandan so'ng mutaxassisligi bo'yicha ishlayotgan taqdirda ikki yil mobaynida;

- mazkur korxonada mehnatda mayib bo'lib qolgan yoki kasb kasalligini orttirgan shaxslarga;

- urush qatnashchilariga tenglashtirilgan shaxslar;

- atom obyektlaridagi falokatlar oqibatida kelib chiqqan oshirilgan radiatsiya nurlanishi bilan bog'liq nurlanish kasalligi va boshqa kasalliklarga yo'liqqan yoki shunday kasalliklarni boshdan kechirgan shaxslarga; ana shunday falokatlar va halokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlari qatnashchilariga, shuningdek mazkur zonalardan evakuatsiya qilingan yoki ko'chirilgan shaxslarga hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslar;

- pensiya yoshiga yaqinlashgan (2 yil va undan kam muddat qolgan) xodimlar;

- noto'liq oilada nogiron bolani tarbiyalayotgan xodimlar.

6.7. Kompaniya va uning tizim korxonalarida bo'sh lavozim yoki yangi ish joyi paydo bo'lganda, zarur hollarda ishga qabul qilish avval qisqartirilgan xodimlardan ularning malakasi va ish tajribasiga muvofiq amalga oshiriladi.

6.8. Qisqartirishga tushgan va mehnat faoliyatini davom ettirmagan pensiya oldi yoshidagi xodimlar Kelishuv, jamoa shartnomalarida ishlamaydigan pensionerlar uchun ko'zda tutilgan ijtimoiy imtiyozlardan foydalanadilar.

6.9. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablarga ko'ra kelib chiqqan bo'lsa va bunday ish Kompaniya va tizim korxonalarida bo'lsa (xodim malakasi va saviyasi mos kelish sharti bilan) Ish beruvchi tomonidan qondirilishi kerak.

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun uzrli sabablar sifatida quyidagilarni hisoblash tavsiya etiladi:

ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv muassasalarida ta'lim olish, malaka oshirish, tibbiy muassasadan ma'lumotnoma taqdim etgan holda bemor bo'lgan oila a'zosini parvarish qilish, avvalgi ishda xodimning hayoti yoki sog'lig'iga tahdid soluvchi holatlarning yuzaga kelishi.

Bu kabi xolatlarda ish haqi to'lovi bajarilayotgan ishga mutanosibamalga oshiriladi.

6.10. Bevosita pul yoki moddiy-tovar qiymatliklari bilan muomala qilayotgan xodimlar maxsus yozma to'liq moddiy javobgarlik shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan pul va moddiy qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganligi uchun javobgar bo'ladilar.

To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlar toifalari ro'yxatiga quyidagilar tavsiya etiladi va jamoa shartnomasida aniq ko'rsatib o'tiladi:

kassirlar, xo'jalik mudirlari, yuk tashish bo'yicha ekspeditorlar, kiosk sotuvchilari,

chakana savdo uyushtiruvchilari va zarur bo'lganda jamoa shartnomasida belgilangan tartibga asosan boshqa lavozimlar ro'yxatini kiritish mumkin.

6.11. Xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki o'tkazilgan tekshirishlar natijalari bo'yicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli bo'lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo'lgan taqdirda O'zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o'tishni rad etgan taqdirda (sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma mavjud bo'lmaganda) ish beruvchi uni ishga qo'ymaslikka haqli.

6.12. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

6.12.1. O'zbekiston Respublikasida belgilab qo'yilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga teng ish o'rnatilgan shaxslarga;

6.12.2. Soha korxonalarida faoliyat yuritganlarga.

6.13. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur Kelishuvda nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda tegishli ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay tegishli ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi kerak.

6.14. Lavozimiga saylanish yoki tegishli lavozimni egalash uchun tanlovdan o'tish hamda tayinlash va tasdiqlash tashkilot ustavida belgilangan bo'lsa, ularning ro'yxati va ushbu lavozimlarga tanlov asosida o'tkazish tartibi asosida yakka tartibda mehnatga oid munosabatlar yuzaga kelish masalasi Jamoa shartnomasida belgilab olinadi (MK 27, 28-moddalari).

6.15. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 370-moddasi talablariga to'liq rioya etilgan holda xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish shakllari, zarur kasblar hamda mutaxassisliklarning ro'yxati tegishli ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda belgilanadi.

Ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish vaqtida xodimning ish joyini (lavozimini) saqlab turishi va o'rtacha ish haqini to'lab berishi shart.

## VII. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

7.1. Tomonlar mehnat to'g'risidagi qonunlarda ko'rsatilgan haftalik ish soatidan oshmagan holda besh va olti kunlik ish haftasi asosida ish tashkil qilishga kelishdilar (Mehnat kodeksining 182-moddasi).

Jamoa shartnomasi amal qilish davrida ish kunining davomiyligi, undan foydalanish tartibi, ishning boshlanishi va tugash vaqti masalasida tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda Ichki mehnat tartibi qoidalari ishlab chiqilishi shart, bunda alohida ish vaqti rejimi ish xususiyatidan kelib chiqib belgilanishi mumkin.

Ichki mehnat tartibi qoidalari:

7.1.1 me'yordagi mehnat sharoitlaridagi xodimlar uchun - 40 soatdan ortiq emas. Korxonadagi bunday ishlarning ro'yxati va ularni bajarishda ish vaqtining muayyan muddati jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi.

7.1.2 jamoa shartnomasiga ilova qilingan ro'yxatga asosan noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun mehnat sharoitlariga baho berish- ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda ish

o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish asosida - 36 soatdan ortiq bo'lmagan muddat.

7.1.3. I va II guruh nogironlari bo'lgan xodimlar uchun - 36 soatdan ortiq emas;

7.2. Istisno hollarda ish vaqtining davomiyligi me'yoridan ortiq belgilanishi mumkin, lekin ish vaqtini jamlab hisoblaganda, bir kecha-kunduzda 12 soatdan oshmasligi kerak. Bunda ish vaqtining yillik balansiga rioya qilinadi.

Ishlaydigan baynalminalchi-jangchining roziligisiz ish vaqtini jamlab hisoblaganda ish vaqtining davomiyligi 8 soatdan oshadigan rejim bo'yicha ishlarga jalb etmaslik kerak.

Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqtdan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo'llanishi mumkin.

Dam olish va bayram kunlarida, kechki va tungi vaqtda ishlashga hamda me'yordan ortiq ishlarga istisno hollarda faqat xodimning yozma roziligi va kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan oldindan kelishilgan tartibda, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 396, 428 va 417-moddaning birinchi qismida belgilangan cheklanishlarga rioya qilgan holda yo'l qo'yiladi.

Ish vaqtdan tashqari bajarilgan ish uchun kompensatsiya va haq to'lash ushbu Kelishuvda belgilangan miqdorga muvofiq amalga oshiriladi.

7.3. Har yilgi asosiy ta'til davomiyligini kamida 21 (yigirma bir) kalendar kun qilib belgilanadi.

Ekologiya jihatdan noqulay Orol bo'yidagi hududlarda ishlovchi xodimlar uchun O'zR Vazirlar Maxkamasining 2019 yil 6 sentabrdagi №743 qarori 1-ilovasiga asosan, belgilangan qo'shimcha ta'til kunlaridan kam bo'lmagan miqdorda qo'shimcha ta'til beriladi.

Xodimlarning har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillarining davomiyligi kalendar kunlarda hisoblab chiqariladi.

Har yilgi mehnat ta'tili davriga to'g'ri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat ta'tillarining davomiyligini belgilashda hisobga olinmaydi.

Xodimlarga ish davrida, ularning xohishiga ko'ra, yillik ta'tilning minimal davomiyligidan ortiqcha qismi uchun pullik kompensatsiya to'lanishi mumkin. Bunda uning minimal davomiyligini 21 kalendar kuni deb hisoblanadi.

Yillik ta'tillar davri uchun xodimga o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lash kafolatlanadi.

7.4. Xodimlarga haq to'lanadigan qo'shimcha ta'til berish masalasi, shuningdek umumiy ish stajini inobatga olib, ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.(Mehnat kodeksining 220-modda).

Xodimlarga 3 ish kunidan 6 ish kunigacha xaq to'lanadigan qo'shimcha ta'til kunlari beriladi.

7.5. Mehnat ta'tili to'lovini ta'til boshlanishidan oldin oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshirib, plastik kartochkalar mavjud bo'lgan taqdirda, xodimning roziligi bilan ta'til pullarini bank-plastik kartochkalariga o'tkaziladi.

7.6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 208-moddasida ko'rsatib o'tilgan dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko'chiriladi.

Bunda ishlab chiqarish-texnik va tashkiliy sharoitlar (mavjud uzluksiz ishlab chiqarish, aholiga har kuni xizmat ko'rsatish, navbatchilik asosida ishlash va boshqalar) tufayli ishlanmaydigan bayram kunlari to'xtatib qo'yish mumkin bo'lmagan ishlarni bajarishda dam olish kunlari ko'chirilmaydi. Shunday ishlar ro'yxati jamoa

shartnomasida belgilab qo'yiladi.

Dam olish kunlaridan va ishlanmaydigan bayram kunlaridan xodimlarning oqilona foydalanishi maqsadida dam olish kunlari O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni bilan boshqa kunlarga ko'chirilishi mumkin.

7.7. Xodimlarga quyidagi hollarda ish haqini saqlab qolgan holda (mehnat ta'tilini hisobga olmasdan) qo'shimcha ijtimoiy ta'til taqdim etiladi:

7.7.1 xodimning o'zi yoki farzandlari birinchi bor qonuniy nikohdan o'tganda - 3 ish kuni;

7.7.2 yangi turar-joyga ko'chganda - 3 ish kuni;

7.7.3 farzandi tug'ilganda - 2 ish kuni;

7.7.4 xodimning ota-onasi, turmush o'rtog'i, aka-ukasi, opa-singlisi, farzandiva birgalikda istiqomat qiluvchi oila a'zosi vafot etganda - 3 ish kuni.

7.8. 1941-1945 yillardagi urush qatnashchilariga tenglashtirilgan shaxs (baynalminalchi-jangchi)ga, shuningdek O'zRMK 228-moddasida ko'rsatilgan toifadagi xodimlarga mehnat ta'tilini ular uchun qulay bo'lgan istalgan vaqtda beriladi.

7.9. Ish beruvchi olis va yetib borish qiyin bo'lgan joylarga, shuningdek ishning kech (soat 22.00 dan keyin) tugashi sharoitida xodimlarni xizmat transportida ishga olib borish va ishdan olib ketishni ta'minlaydi.

7.10. Xodimning xohishiga ko'ra, ish xaqi saqlanmagan ta'til 14 kalendar kungacha muqarrar tartibda quyidagilarga beriladi (MK 242-modda):

1941-1945 yillardagi urush qatnashchilariga imtiyozlari bo'yicha tenglashtirilgan shaxslarga;

I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;

o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq nafar bolani yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga);

Jamoa shartnomasida yoki mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga.

Davomiyligi ikki haftadan ortiq bo'lgan ish haqi to'lanmaydigan ta'til vaqti navbatdagi har yillik haq to'lanadigan ta'til olish huquqini beradigan ish stajiga kiritilmaydi.

7.11. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo'lganda xodimning iltimosiga ko'ra unga to'liqsiz ish vaqti belgilab qo'yilishi shart:

a) ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

b) profilaktik davolanish zaruriyati;

v) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar tufayli xodimlar sonini qisqartirish o'rniga;

g) ro'za tutish zaruriyati;

d) 14 yoshgacha farzandi bor yolg'iz ota yoki onaga.

To'liqsiz ish vaqti rejimidagi mehnat uchun haq ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda, lekin Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi stavkasidan kam bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

7.12. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 230-moddasiga asosan, xodimlarga har yilgi mehnat ta'tili berilayotgan ish yili tugaguniga qadar berilishi kerak.

Ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabablarga ko'ra joriy yilda har yilgi mehnat ta'tilini to'liq berish imkoni bo'lmagan alohida hollarda xodimning roziligi bilan ta'tilning o'n to'rt kalendar kundan ortiq bo'lgan qismi keyingi ish yiliga ko'chirilishi

mumkin bo'lib, ushbu yil davomida undan foydalanilishi shart.

7.13. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan, uning muddati tugashi munosabati bilan ham) xodimning xohishiga ko'ra, yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillarni berib, undan keyin mehnat munosabatlarini bekor qilish mumkin. Bu holda ta'til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

7.14. O'zR MK 208-moddasida ko'rsatib o'tilgan bayram sanalari arafasida ish vaqti bir soatga qisqartiriladi.

7.15. Yilning sovuq fasllarida ochiq joylarda yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda mehnat qiluvchilar uchun tegishli **Ish beruvchi** tomonidan **Tashkilotning** Ichki mehnat tartibi qoidalariga asosan maxsus tanaffuslardan foydalanish imkoniyati beriladi. Ushbu tanaffuslar haq to'lanadigan ish vaqtiga kiritiladi.

Bu tanaffuslar ishlangan har bir soatdan so'ng kamida 15 daqiqa davomiyligida beriladi.

Bunday maxsus tanaffuslar beriladigan kasblar, lavozimlar va ishlar ro'yxati hamda davomiyligi jamoa shartnomasida belgilanadi.

Mazkur norma yilning issiq faslida ochiq joylarda yoki yopiq sovutilmaydigan xonalarda mehnat qiluvchi xodimlarga ham tashqi havo harorati necha darajadan yuqori bo'lish masalasi tegishli **Ish beruvchi** va kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan qabul qilinadi.

7.16. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimga dam olish uchun emas, balki quyidagi maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

7.16.1. kasaba uyushmalarining saylab qo'yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

7.16.2. davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

7.16.3. kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta'lim, madaniy-ma'rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

7.16.4. yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo'llanmalar olish.

7.17. Xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi qo'shimcha tanaffuslar beriladi:

a) chanqoqni qondirish uchun;

b) nikotinga qaramlik tufayli;

v) tabiiy ehtiyojlarni qondirish va tahorat olish uchun;

g) dori vositalarini qabul qilish uchun;

d) umumta'lim maktablarida o'tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etib kelish uchun;

7.18. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida ko'rsatilgan va jamoa shartnomasida xodimga qo'shimcha dam olish uchun emas, balki boshqa maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etish davrlari dam olish vaqtiga kirmaydi.

7.19. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasiga muvofiq yilning issiq yoki sovuq mavsumida ochiq havoda yoxud sovutilmaydigan yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda ishlaydigan, shuningdek yuk ortish-tushirish hamda aloqa inshootlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun maxsus tanaffuslar beriladi.

Bunday tanaffuslar taqdim etiladigan ishlarning ro'yxati, harorat ko'rsatkichlari, shuningdek ushbu tanaffuslarning davriyligi va davomiyligi ish o'rinlarini mehnat sharoitlari hamda asbob-uskunalarining jarohatlash xavfi bo'yicha attestatsiyadan

o'tkazish asosida belgilanadi. Zarur hollarda tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Ish beruvchi isitish, sovetish uchun asbob-uskunalar bilan jihozlangan va xodimlarning dam olishi uchun yaroqli bo'lgan xonalarni ta'minlashi shart.

Jamoa shartnomasida dam olish va boshqa maqsadlar uchun beriladigan tanaffuslar ko'rsatib o'tiladi hamda ular ish vaqtiga kiritiladi.

7.20. Birinchi ish yil uchun har yilgi mehnat ta'tillari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida ko'rsatib o'tilgan toifadagi xodimlarga olti oy o'tkunga qadar taqdim etiladi va qo'shimcha ravishda jamoa shartnomasida toifalar ro'yxati kengaytirilishi mumkin.

7.21. Xodim O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida ko'rsatib o'tilgan hollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirishi yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega.

Qo'shimcha alohida hollar ro'yxati jamoa shartnomasida ko'rsatib o'tiladi yoki unga ilova qilinadi.

## **VIII. ISH HAQI, KOMPENSATSIYALAR, QO'SHIMCHA TO'LOVLAR, PUL MUKOFOTLARI**

8.1. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar oladigan daromadlar xodimlar mehnatiga haq to'lash va ijtimoiy muhofaza qilish manbai hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lash fondining tarif qismi va tarifga qo'shimcha qismi o'rtasidagi maqbul nisbati jamoa shartnomalari asosida amalga oshiriladi.

Xodimlar mehnatiga vaqtbay, ishbay yoki jamoa shartnomalarida belgilangan mehnatga haq to'lashning boshqa tizimlari bo'yicha haq to'lanadi. Xodimlar mehnatiga haq to'lash yagona tarif setkasi razradlari bo'yicha amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lash Yagona tarif setkasi bo'yicha boshlang'ich razrad birinchi razrad hisoblanadi.

Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarda vaqtbay ishlaydigan eng past lavozimdagi xodimlar tarif setkasining 1-razradi (tarif koeffitsiyenti - kamida 1,000) bo'yicha tarifkatsiya qilinishi ta'minlanadi hamda ularning daromadlarini inobatga olib, tarif setkasining razradlari bo'yicha koeffitsientlarini yuqoriroq belgilash mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining yoki Hukumatining tegishli farmon va qarorlariga muvofiq ish haqining eng kam miqdori o'z vaqtida oshirib boriladi.

Qonun bilan belgilangan ijtimoiy imtiyozlardan tashqari qo'shimcha to'lovlar tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda korxonalar tomonidan ishlab chiqilgan Nizomlar asosida amalga oshiriladi.

8.2. Erishilgan darajani pasaytirmagan va har yili ishlab chiqarish faoliyati natijalari bo'yicha ikki tomonlama komissiya yig'ilishlarida qayta ko'rib chiqilgan holda tizim korxonalarida o'rtacha ish haqini O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,5 (bir yarim) barobaridan kam bo'lmasligi ta'minlanadi.

8.3. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagilarga ustama haqlarni belgilash huquqiga ega:

8.3.1 Ishchilarga yuqori kasb mahorati uchun - lavozim maoshining 15 % dan kam bo'lmagan miqdorda;

8.3.2 Mutaxassislariga mehnatdagi yuqori malakasi uchun - lavozim maoshining 10% dan kam bo'lmagan miqdorda.

8.3.3. Mehnat sharoiti noqulay va zararli ishlar uchun ish o'rinlarini shahodatlashdan o'tkazish natijalariga ko'ra, xodimlarga lavozim maoshining 20 %

miqdorda qo'shimcha to'lovlarni belgilash.

8.4. Xodimlarga quyidagi ishlar uchun:

8.4.1 bayram kunlari ishga jalb qilinganda - kunlik ish haqining 2,1 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

8.4.2 dam olish kunlari va ish vaqtidan tashqari vaqtlarda ishga jalb qilinganda - kunlik ish haqining 2,1 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

8.4.3 tungi smenalarda - ishlangan har bir soat uchun kunlik ish haqining 1,6 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

8.4.4 kechki smenalarda - ishlangan har bir soat uchun kunlik ish haqining 1,2 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

8.4.5. Navbatdagi mehnat ta'tiliga ketayotgan xodimga profilaktik davolanish uchun bir yilda bir marotaba O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 1,7 barobaridan, kiosk sotuvchilariga 0,7 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda qo'shimcha haq to'lanadi.

8.5. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalari jamoa shartnomasida tartibi, miqdori belgilangan holda, xodimlariga matbuot tarqatish sohasidagi uzoq yillik ish staji uchun aniq ish stajiga bog'liq holda oylik lavozim maoshidan kelib chiqib ustama haq to'lanadi.

Ish beruvchi tomonidan ishga taklif qilingan mutaxassislarning (yuriskonsult, bosh buxgalter, iqtisodchi, xodimlar bo'yicha mutaxassis, xaydovchi va boshqalar) shuningdek, matbuot tarqatish sohasida emas, balki boshqa tashkilotlarda ushbu lavozimlardagi umumiy mehnat staji hisobga olinadi;

8.6. Ish haqini to'lash muddatlari har yarim oyda kamida bir marta belgilab, uning aniq kunlari jamoa shartnomasida ko'rsatib o'tiladi.

Ish haqi to'lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to'g'ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to'lanadi. Har bir xodim tegishli davrda unga to'lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingani pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to'lanadigan umumiy pul summasi to'g'risida yozma shaklda xabardor qilinadi.

8.7. Ish haqi belgilangan muddatlarda to'lanmagan holda:

a) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 333-moddasiga asosan, Ish beruvchi ish haqini, ta'til to'lovlarini, mehnat shartnomasi bekor qilingandagi to'lovlarni va (yoki) xodimga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlarni to'lash muddatini buzgan taqdirda, ularni to'lov muddatidan keyingi kundan e'tiboran to'haqiqatda hisob-kitob qilingan kunni o'z ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun O'zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o'sha vaqtda amalda bo'lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to'lashi shart.

Xodimga to'lanishi lozim bo'lgan pulli kompensatsiyaning miqdori O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining o'n foizi miqdorida belgilanadi.

b) Ish haqining to'lovi Ish beruvchining aybi bilan muntazam ravishda (yiliga 2 va undan ortiq marta) o'z vaqtida to'lanmaganligi uchun uning egallagan lavozimiga munosibli masalasi tegishli kasaba uyushmasi organining taqdimnomasiga asosan yuqori tashkilot tomonidan ko'rib chiqiladi.

8.8. Xodimlarning istiqboldagi rejalar va shartnomaviy majburiyatlarni bajarishdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish, ishlab chiqarish samaradorligini va ish sifatini oshirish uchun tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda korxonalarda mukofotlash, yil yakunlari bo'yicha taqdirlash va moddiy rag'batlantirish xarakteridagi boshqa to'lovlar to'g'risida Nizomlar ishlab chiqiladi.

8.9. Xodimning aybisiz majburiy turib qolishlar (ish ko'lamining yo'qligi, moddiy

resurslar bilan ta'minlanmaganlik, favqulodda holatlar davridagi majburiy turib qolishlar va shu kabilar)da to'lov o'rtacha oylik ish haqi miqdorida amalga oshiriladi.

8.10. Xodimga tegishli transport vositalari va boshqa mulkdan foydalanilganda, ushbu mulkning dastlabki (tiklanadigan) qiymatining 10% miqdorida, korxonalar mablag'lari hisobidan xarajatlar qoplanadi.

8.11. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2022 yil 2 avgustdagi "O'zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 424-son qarori bilan tasdiqlangan Nizomda ko'rsatilgan miqdordan kam bo'lmagan holda, xodimning xizmat safari davrida va ko'chma xarakterdagi ishlarida, boshqa joyda ishlash uchun ko'chish paytida Ish beruvchining roziligi bilan amalga oshirilgan qo'shimcha xarajatlarning taqdim etilgan hujjatlarga muvofiq to'lab beriladi.

8.12. O'zbekiston Respublikasi hududlariga xizmat safarlariga yuborilgan xodimlarga O'zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 46 % dan kam bo'lmagan miqdorda kundalik xarajatlar uchun haq to'lanadi.

8.13. Avariya, tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda holatlar oqibatlarini tugatishda o'ta muhim ishlarni bajarishga jalb etilgan xodimlarga oziq-ovqat harajatlari uchun har bir ish kuniga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 10 foizdan kam bo'lmagan miqdorda kompensatsiya to'lash.

8.14. Xodimlarga ilmiy-tadqiqot ishlarini olib borish uchun zarur sharoitlarni yaratish.

Sohaga taaluqli ilmiy tadqiqot ishlarini himoya qilgan xodimga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 4 barobari miqdorida bir marotabalik mukofot to'lab beriladi.

8.15. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa to'lovlarini belgilangan tartibga asosan Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar mablag'i hisobidan amalga oshirish majburiyatini zimmasiga oladi.

Jamoa shartnomalarida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa to'lovlarining chegarasini O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 28 fevraldagi 71-son qarorida belgilangan normalardan kam bo'lmagan miqdorda belgilanadi.

Mazkur Kelishuv yoki jamoa shartnomasi amal qilish muddati davriga Ish beruvchi va uning vakillari tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda ijtimoiy sug'urta komissiyasi tarkibini tasdiqlaydi.

Vaqtinchalik mehnatga layoqatsiz xodim davolanish tartibini (rejimni) buzgan holda, ijtimoiy sug'urta komissiyasi ushbu nafaqa to'lovini qisman yoki to'liq bekor qilish xuquqiga ega (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining buyrug'i, Adliya vazirligida 28.07.2007 y. № 1136-2-raqam bilan ruyhatdan o'tkazilgan).

Ish beruvchi, uning vakillari yilning har choragida tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda mehnatga layoqatsizlik varaqalarining tahlilini o'tkazadi.

8.16. Jamoa shartnomalarida murabbiylik davri olti oy muddatga belgilangan holda kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilarini shogirdlikka olgan "Ustoz-shogird" yo'sinida faoliyat yuritayotgan xodimlarni munosib xizmatlari uchun rag'batlantirish masalasini joriy etishi mumkin.

8.17. Ish beruvchining ko'rsatmasiga binoan Kompaniya, korxonalar va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, xizmat safarida bo'lish, tibbiy ko'rikdan o'tish, navbatchilik va boshqa turli tadbirlarda qatnashish) maqsadida xodim o'z asosiy ishidan ozod etiladi.

Agarda yuqorida ko'rsatilgan tadbirlar ish vaqtida o'tkazilsa, bu holda xodimning o'rtacha ish xaqi saqlanib qolinadi, mazkur tadbirlar ishdan tashqari vaqtda o'tkazilsa, xodimga sarf qilingan vaqtiga mutanosib qo'shimcha haq to'lanadi yoki dam olish vaqti



beriladi.

8.18. Bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik, xizmat ko'rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi, o'zining asosiy ishi bilan bir qatorda ishda vaqtincha bo'lmagan xodimlarning vazifalarini bajarganlik uchun, shuningdek o'rindoshlik asosida ish bajarilganida xodimlarning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasining taraflari o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. (Bunda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 18-oktabrdagi 297-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risida"gi Nizom talablari bajarilishi lozim).

8.19. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2019 yil 6 sentabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan "Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og'ir va noqulay bo'lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to'lashga tuman koeffitsientlarini, shuningdek, ularga har yili beriladigan qo'shimcha ta'tilning eng kam muddatini belgilash va qo'llash tartibi to'g'risida"gi, "Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsientlarini qo'llash tartibi va ularning miqdori to'g'risida"gi hamda "Ko'chma va qatnash tusidagi ishlar bilan bog'liq ustamalar to'lash tartibi to'g'risida"gi Nizomlarga asosan mehnatga haq to'lanishi jamoa shartnomalari orqali amalga oshiriladi.

8.20. Ilmiy-tadqiqot ishlarini bajarishda xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida qo'shimcha haq, ustama to'lovlarni va boshqa to'lovlarni jamoa shartnomalarida belgilanadi.

8.21. Kompaniya tomonidan xizmat ko'rsatish va mehnat samaradorligini yanada oshirish borasida ilmiy asoslangan me'yorlarini ishlab chiqish va amalga oshirish ta'minlanadi.

8.22. Ish haqi, lavozim maoshlari va mehnatga haq to'lash Yagona tarif setkasining birinchi razrad miqdorlari erishilganidan past bo'lmagan darajada belgilanadi, amaldagi qonun hujjatlaridan kelib chiqqan holda ularni oshirish choralari ko'riladi. Mehnat normalari, tarif setkalari, ishbay haq to'lash miqdori tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi. Kasaba uyushmasi qo'mitasi ish haqidan qonunchilikda ko'zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo'l qo'ymaslik ustidan jamotchilik nazoratini olib boradi(BJK 39 band).

8.23. Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimidan foydalanilganda Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimlar faoliyatining eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI)ni baholashda ishtirok etadi (BJK 36 band).

## **IX. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH**

9. Ish joylaridagi qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi holatini yaxshilash hamda ishlab chiqarishda jarohatlanish profilaktikasiga yo'naltirilgan tadbirlarni tashkillashtirish va amalga oshirish uchun Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar har yillik harajatlar smetalariga ushbu maqsadlar uchun zarur mablag'lar ajratilishini ko'zda tutadi hamda mehnatni muxofaza qilish bitimi(kelishuvi) tarzida jamoa shartnomasiga ilova qilib boradi.

9.1. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni zimmlariga oladilar:

9.1.1 maxsus kiyim, maxsus poyafzal, umumiy va shaxsiy himoya vositalarini xarid qilish;

9.1.2 sut va sharbatlar xarid qilish;

9.1.3 xo'jalik sovuni va kiriyuvish vositalarini xarid qilish;

9.1.4 xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar olishi, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan, qayta tayyorgarlikdan o'tishi, malaka oshirishi va bilimlari tekshirish;

9.1.5 barcha ishga kirayotgan, shuningdek boshqa ishga o'tkazilayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berilishi, ishlarni bajarishning xavfsiz usullari va usullarini o'qitish ishlarni tashkil etish;

9.1.6 binolar, inshootlar, asbob-uskunalaridan foydalanish, texnologik jarayonlarni amalga oshirish chog'ida, shuningdek ishlar bajarish va xizmatlar ko'rsatish chog'ida xodimlarning xavfsizligini ta'minlash;

9.1.7 xodimlar, shu jumladan rahbarlar o'z kasblari va ish turlari uchun mehnatni muhofaza qilishning davlat boshqaruvini amalga oshiruvchi davlat organlari tomonidan belgilangan tartibda hamda muddatlarda mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan o'tishi, yo'l-yo'riqlar olishi, bilimlari tekshirilishi va attestatsiyadan o'tkazish.

9.2. Xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishda yoki Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlarida biron bir harakatlarni amalga oshirishda uningsalomatligiga yetkazilgan zararni qonun va normativ hujjatlarda belgilangandan kam bo'lmagan miqdorda to'lash.

9.3. Baxtsiz hodisa oqibatida kasbiy mehnatga layoqatini butunlay yo'qotgan xodimga uning o'rtacha bir yillik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda, o'zining mehnat majburiyatlarini yoki Kompaniya manfaatlarida boshqa xatti-harakatlarni bajarayotganda vafot etgan xodim oilasiga esa, o'rtacha yillik ish haqining o'n barobari miqdordan kam bo'lmagan bir martalik nafaqa to'lash.

9.4. Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar mablag'i hisobidan xodimlarni har yili ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 24 iyundagi 177-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish qoidalari" talablariga muvofiq holda sug'urta qilish.

9.5. Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfiligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish;

9.6. Sog'liqni saqlash idoralari tomonidan belgilangan tartibga muvofiq, xodimlarni ish faoliyati davomida davriy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini tashkil etish;

9.7. Ish beruvchi xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratish. Ish beruvchi mehnat muhofazasi bo'yicha talablarning buzilgani uchun mas'uldir.

9.8 O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1995 yil 18 dekabrda 196-raqam bilan ro'yxatdan o'tkazilgan "Mehnat muhofazasi bo'yicha vakil haqida"gi Nizomga asosan umumiy yig'ilish (konferensiya)da saylangan mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni o'qishini tashkil qilish.

9.9. Mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni o'z vazifalarini bajarishi uchun o'rtacha ish xaqini saqlangan holda, haftada ikki soatdan kam bo'lmagan vaqt ajratish.

9.10. Xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilashda faollik ko'rsatgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish.

9.11. Ish beruvchi quyidagilarni amaga oshirishni o'z zimmasiga oladi:

9.11.1. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 12 noyabrdagi 245-son Qarori bilan tasdiqlangan "Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamg'armasini tashkil etish va uning mablag'laridan foydalanish tartibi to'g'risida Nizom"ga binoan Mehnatni muhofaza qilish fondini barpo etadi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sariflashni;

9.11.2. O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi (yangi tahriri) Qonunining 12-moddasi talablariga asosan, xodimlarining ellik kishi va undan ortiq bo‘lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta‘minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo‘lgan mutaxassis lavozimini joriy etishni.

9.11.3. Mehnat muhofazasi bo‘yicha jamoat nazoratini eng yaxshi tashkil etish yuzasidan respublika ko‘rik-tanlovida ishtirok etishni.

## **X. MEHNAT INTIZOMI VA RAG‘BATLANTIRISH**

10. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni zimmlariga oladilar:

10.1. Mehnat shartnomalari, lavozim Yo‘riqnomasi, Kompaniya Ustavi, tizim korxonalari Nizomlari va Ichki mehnat tartibi qoidalarining bajarilishi ustidan nazoratni ta‘minlash va amalga oshirish;

Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar bilan xodimlarni tanishtirish. Bunda intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarining buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin emas;

10.2 Xodimlarning ishdagi muvaffaqiyatlari uchun quyidagi rag‘batlantirishlarga taqdim etish va ularning berish tartibi, aniq miqdori jamoa shartnomasida belgilanadi.

10.2.1 Davlat va idoraviy mukofotlariga;

10.2.2 «Matbuot tarqatuvchi» AK va O‘zbekiston Axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashining birgalikdagi Faxriy yorliqlari yoki Diplumlari bilan;

10.2.3 pul mukofotlari bilan;

10.2.4 minnatdorchilik e‘lon qilish;

10.2.5 qimmatbaho sovg‘alar bilan;

10.2.6 sihatgoh va dam olish uylariga yo‘llanmalarni tizim korxonalari, Kompaniya mablag‘lari hisobidan bepul taqdim etish.

10.3. Yubiley sanalari (50, 55, 60 yosh) munosabati bilan rag‘batlantirish.

10.4. Xodimlarning aloqa sohasidagi uzluksiz ish stajlari sanalari (20, 25, 30, 35, 40 yil)da rag‘batlantirish.

10.5. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

10.6. Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni to‘lash to‘g‘risidagi masala mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda hal qilinadi.

10.7. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari munosabati bilan mukofotlar ham qo‘llanilmaydi.

## **XI. IJTIMOYIY IMTIYOZLAR**

11.1. Tomonlar O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqish, har bir mehnatkash va uning oilasiga yetib borgan holda ijtimoiy

muammolarini hal etish chorasini ko'rish majburiyatini o'z zimmasiga oladilar.

11.2. Tegishli Ish beruvchilar va kasaba uyushmasi organlari xodimlarni ijtimoiy himoya qilish, mehnat qilish uchun shart-sharoitlarni yaratib berish, ularni moddiy-ma'naviy qo'llab-quvvatlash maqsadida quyidagilarni amalga oshirish hamda berish tartibi va miqdorini jamoa shartnomalarida aniq belgilash maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar (BJK 73,74,75-82 bandlari):

11.2.1 Xodimning o'zi birinchi marta rasmiy nikohdan o'tayotganda O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 2,8 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

11.2.2 Bir oy va undan ortiq muddatda surunkali kasal bo'lgan holda O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 1 (bir) barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

11.2.3 Xodimning yaqinlari (turmush o'rtog'i, farzandi, ota yoki onasi) vafot etganda O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 3,5 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda bu yordam korxonada ishlayotgan yaqin qarindoshlaridan biriga beriladi;

11.2.4 "Har chorakda kamida bir marotaba O'zbekiston Respublikasida nishonlanadigan bayramlar va Ro'za hayit (Iyd al-Fitr), Qurbon hayit (Iyd al-Adha) bayramlari munosabati bilan, qishloq ho'jalik mahsulotlarini xarid qilish uchun xodimlarga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 20 foizidan, kiosk sotuvchilariga 10 foizidan kam bo'lmagan miqdorda";

11.2.5 Xodimning tashabbusiga ko'ra, pensiyaga chiqish munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ikkita lavozim maoshidan kam bo'lmagan miqdorda;

11.2.6 Xodim mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra vafot etganda, uning oilasi yoki yaqin qarindoshlarining arizasiga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 7 (etti) barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

11.2.7 Sohada kamida 5 yil ishlab, «Matbuot tarqatuvchi» AKdan pensiyaga chiqib, ishlamayotgan pensioner vafot etganda, uning oilasi yoki yaqin qarindoshlarining arizasiga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 1 (bir) barobaridan kam bo'lmagan miqdorda;

11.2.8 Xodimlarga (korxonada ishlaydigan ota-onalarning biriga), maktab yoshidagi farzandlariga darsliklar va o'quv qurollarini xarid qilish uchun O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 20 foizidan kam bo'lmagan miqdorda.

11.2.9 Zaruratdan kelib chiqib, O'zR Soliq kodeksida belgilangan boshqa moddiy yordam turlari bo'yicha to'lovni amalga oshirish masalasi jamoa shartnomasida belgilab olish mumkin.

11.3. "Yoshi ulug' insonlar, yolg'iz keksalar va imkoniyati cheklangan shaxslarga tibbiy yordam ko'rsatish dasturi"ni amalga oshirish maqsadida davriy nashrlar tarqatish korxonalarida kamida 10 yil ishlagan va «Matbuot tarqatuvchi» AKdan hamda uning tizimidagi korxonalaridan nafaqaga chiqqan pensionerlarga yil davomida O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 40 foizidan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam berish.

11.4. Pensionerning turar-joyi o'zgarganda, uni Kompaniya va tizimdagi korxonalaridan biriga birlashtirib qo'yish va shu tizim korxonalarida ishlamaydigan pensionerlar uchun jamoa shartnomasida belgilangan imtiyozlarni olish masalasi bo'yicha qarorni quyidagilar qabul qiladilar:

11.4.1 Bir hudud doirasida - mazkur hududdagi tizim korxonasining Ish beruvchisi;

11.4.2 O'zbekiston Respublikasi hududidagi boshqa viloyatda – «Matbuot tarqatuvchi» AK va O'zbekiston Axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi RK bilan birgalikda.

11.5. Xodimlar uchun bolalarni sog'lomlashtirish oromgohlari yo'llanmalarining, 16 yoshgacha nogiron bolasi bo'lgan xodimlar uchun esa dam olish uylari, sihatgohlar, profilaktoriylarga yo'llanmalarining tizim korxonalari mablag'lari hisobidan to'liq qiymati to'lab beriladi.

11.6. Xodimlarga Kompaniya, tizim korxonalari tomonidan soha o'quv yurtlarida o'qishlari uchun, xodimning arizasiga ko'ra shartnoma to'lovini to'lash. Agar xodimning ikki va undan ortiq farzandlari o'qiyotgan bo'lsa, shartnoma to'lovi summasi ko'proq bo'lgan farzandiga to'lanadi.

11.7. Tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda holatlar (zilzila, suv toshqini, yong'in va h.k)dan zarar ko'rgan xodimlarga Kompaniya va tizim korxonalari komissiyasining xulosasiga muvofiq moddiy yordam ko'rsatiladi.

11.8. Baxtsiz hodisalar oqibatida vafot etgan korxonada xodimining 18 yoshga to'lmagan, shuningdek O'zbekiston Respublikasining o'quv muassasalarida ta'lim olayotgan farzandlariga har yili respublikada o'rnatilgan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 1,4 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam ko'rsatiladi.

11.9. Ishlaydigan I va II guruh nogironlari, urush qatnashchilariga tenglashtirilgan shaxs(baynalminalchi-jangchi)ga, Chernobil AESdagi avariya oqibatlarini bartaraf etish qatnashchilari, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarga yiliga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining bir barobaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam ko'rsatish. Bunda:

- agar oilaning jami daromadi har bir oila a'zosiga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 50 foizdan kam bo'lsa, bu oila kam ta'minlangan oila hisoblanadi;

- 16 yoshdan oshmagan to'rta va undan ortiq bolasi bo'lgan oilalar ko'p bolali oila hisoblanadi.

11.10. O'zbekiston Respublikasi «Fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonunning 10-moddasiga muvofiq, pensiyaga chiqish arafasidagi xodimlarning (ayollar 53, erkaklar 58 yoshga to'lgan oydan boshlab, ayollar 55, erkaklar 60 yoshga to'lgan oyga qadar) shaxsiy jamg'arma pensiya hisob raqamlariga har oyda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan miqdoridan kamida 2 barobar miqdorda pul o'tkazib borish. Uning bir foizi amaldagi qonun hujjatlariga asosan jismoniy shaxslar daromadlariga hisoblangan daromad solig'ini kamaytirish hisobiga, qolgan qismi (yoki bir foizdan ko'proq) esa tizim korxonalari, Kompaniyaning mablag'lari hisobidan.

11.11. Kompaniya va uning tarkibiy bo'limlari moliyaviy imkoniyatlariga ko'ra, tegishli kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishgan holda xodimlar ayniqsa yosh oila a'zolari bo'lgan xodimlarga mamlakatimizda ishlab chiqarilgan uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish va uy-joy qurilishi, shuningdek safarbarlik chaqiruvini zaxirasida xizmat o'tashga haq to'lash va h.k maqsadida (*shartnoma asosida, xomiylik tariqasida yoki beg'araz*) foizsiz ssudalar berishi va boshqa imtiyozlarni joriy etishi mumkin.

## **XII. MADANIY - MA'RIFIY ISHLAR, JISMONIY TARBIYA VA SPORTNI OMMALASHTIRISH, MEHNATKASHLAR VA ULARNING OILA A'ZOLARINI SOG'LOMLASHTIRISH**

12.1. Ish beruvchi xodimlarning ma'naviy ehtiyojlarini qanoatlantirish, ularni sog'lomlashtirish, jamoalarda jismoniy tarbiya, sport ishlarini rivojlantirish uchun sharoitlarni yaratish sohasida quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

12.2. "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini tashkil etib, uni O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va Respublika Ma'naviyat targ'ibot markazi tavsiyalari asosida jihozlash, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining asarlari, mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar, plakatlar, ko'rgazmalar shuningdek texnik vositalar bilan ta'minlash, uning faoliyat ko'rsatishi uchun zarur bo'lgan shart-sharoitlarni yaratish;

12.3. Davlat dasturlarini bajarish borasida kasaba uyushmalari organlari bilan birgalikda xodimlar va yoshlar o'rtasida taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, mehnat faxriylarini jalb qilgan holda, har xil mavzudagi mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar tashkil etish;

12.4. Xodimlarning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazish maqsadida respublikaning tarixiy yodgorliklar mavjud bo'lgan qadimiy shaharlariga sayohatlar uyushtirish (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 9 fevral PF-6165-son qarori);

12.5. Har yili kasaba uyushmalari organlari bilan hamkorlikda Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar mablag'lari hisobidan xodimlarning 1 yoshdan 14 yoshgacha bo'lgan farzandlari uchun yangi yil sovg'alari bilan ta'minlagan holda yangi yil bolalar tomoshalariga borishni uyushtirish;

12.6. Jamoalar o'rtasida sport turlari bo'yicha musobaqalar o'tkazish, xodimlarning tuman, shahar, viloyat va respublika musobaqalarida ishtirok etishlari uchun shart-sharoitlar yaratish, madaniyat va sportni rivojlantirishga sarflanadigan mablag'lar miqdorini saqlab qolish va ko'paytirishni;

12.7. Xodimlarni sanatoriyalarda hamda ularning farzandlarini yozgi sog'lomlashtirish mavsumida sog'lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta'minlash;

12.8. Ko'p yillar davomida Kompaniya va uning tizimidagi korxonalarda faoliyat yuritgan yolg'iz qariyalar, pensionerlar va nogironlarga sog'lomlashtirish uchun mablag'lar ajratish miqdorini jamoa shartnomalarida belgilash;

12.9. Xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ibot qilish maqsadida kasaba uyushmalari organlari bilan birgalikda quyidagilarni o'z zimmalariga oladilar:

12.9.1. Jismoniy tarbiya va sportni yanada rivojlantirish hamda ommaviylikini oshirish maqsadida mavjud oddiy sport inshootlarining moddiy texnika bazasini muntazam mustahkamlab borish;

12.9.2. Mehnat jamoasida xodimlar gimnastikasini joriy etish;

12.9.3. Bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohotlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini xodimlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazib borish.

12.9.4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Sog'lom turmush tarzini keng tadbqiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-6099 sonli farmoniga asosan, sport tadbirlarini muntazam tashkil etilishini yo'lga qo'yish maqsadida mas'ul xodimga yuklatish va ish natijalari bo'yicha rag'batlantirish masalasini jamoa shartnomasida belgilash.

### **XIII. AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR**

13.1. Taraflar mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik, huquq va imkoniyatlar tengligi, teng ahamiyatli mehnat uchun teng haq to'lash prinsiplariga qat'iy rioya etishni o'z zimmalariga oladilar.

13.2. Taraflar ayollarning mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash borasida Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og'ishmay rioya etadilar:

“Zo'raki yoki majburiy mehnat to'g'risida”gi 29-son Konvensiya;

“Teng ahamiyatli mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to'lash to'g'risida”gi 100-son Konvensiya;

“Onalikni muhofaza qilish to'g'risida”gi 103-son Konvensiya;

“Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida”gi 105-son Konvensiya;

“Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to'g'risida”gi 111-sonli Konvensiya.

13.3. Ish beruvchilar va tegishli kasaba uyushmasi organlari Tarif kelishuvlari, jamoa shartnomalarida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida oilaviy vazifalarni bajarish uchun ko'zda tutilgan barcha kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar.

-uch yoshga to'lmagan bolaning Jamiyatda ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga 35 soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

-haq to'lanadigan homiladorlik va tug'ish ta'tilini qonunda belgilangan muddatga nisbatan 6 oyga (kalendar kunga) uzaytirish.

- Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarning bola 3 yoshga to'lguniga qadar uni parvarishlash ta'tilida bo'lgan vaqti mehnat stajiga qo'shiladi va keyingi haq to'lanadigan har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradi.

- Ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylilikda beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanadi.

Ikki yoshga to'lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko'ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo'shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko'chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko'chirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash ta'tilida bo'lmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi.

13.4. Ish beruvchining majburiyatlari:

13.4.1. Ish o'rni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo'lgan kasblarga o'qitishni ta'minlash;

13.4.2. Ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ma'lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

13.4.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo'shatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish o'rinlari yaratib berish mumkin (Jamiyatda yuzaga kelayotgan muammolarni hal qilish uchun vaqtinchalik mehnat jamoalarini tashkil etish);

13.4.4. Jamiyatda mehnati vaqtinchalik foydalanilmaydigan ayollar uchun kasanachilikni tashkil etish mumkin;

13.4.5. Ishlab chiqarish hajmining kamayganligi sababli malakali ayol kadrlar bilan ta'minlangan ishlab chiqarish bo'linmalarini qisqartirish o'rniga to'liqsiz ish vaqti rejimiga o'tkazish;

13.4.6. Jamiyat (tizim birligi) rekonstruksiya dan so'ng ishga tushganda unda ishga joylashtirish uchun qayta o'qitilgan va ilgari mazkur Jamiyatda mehnat qilgan ayollarga afzalliklar berish;

13.4.7. Sakkiz (10-12) yoshgacha farzandi bo'lgan ota-onasidan biriga (vasiysi)ning iltimosiga ko'ra, oyda ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman to'lanadigan dam olish kuni berish;

13.4.8. "2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi"ni amalga oshirishga ko'maklashish.

13.5. Taraflar O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonunida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar:

13.5.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini Jamiyatning va uning tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

13.5.2. Ishga qabul qilish va xizmat bo'yicha ko'tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish;

13.5.3. Xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda notenglikni bartaraf etish.

13.6. Jamoa shartnomalarida ish beruvchilar tegishli kasaba uyushmasi qo'mitalari bilan kelishgan holda yana qo'shimcha imtiyozlarni joriy etishi mumkin.

13.7. Bola parvarishlash ta'tilida bo'lgan ayollarga O'zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 2 barobari miqdorida har oylik nafaqalar (korxonalar mablag'lari hisobidan Adliya vazirligida 2002 yil 14 mart kuni 1113 raqam bilan ro'yxatdan o'tgan Nizomga asosan), shuningdek, 2 yoshdan 3 yoshgacha bola parvarishlash ta'tilda bo'lgan ayollarga har oyda O'zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 20 fozidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa puli to'lash.

13.8. Ayol xodimlarga birinchi marotaba ishga kirganlar yoki o'z mehnat faoliyatini 12 (o'n ikki) oydan ko'p tanaffusdan keyin davom ettirayotganlar uchun homiladorlik va tug'ish nafaqa miqdori quyidagicha to'lab beriladi (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 27 dekabrda PQ-2699-son qarori asosida):

- 6 (olti) oydan 12 (o'n ikki) oygacha – ish haqining 75 %;

- 12 (o'n ikki) oydan ortiq bo'lsa – ish haqining 100%.

13.9. Kasaba uyushmasi qo'mitasi ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilashga ko'maklashishni o'z zimmasiga oladi, ayollar mehnati va sog'lig'i muhofazasi bo'yicha filialning ijtimoiy dasturi bajarilishida ish beruvchiga yaqindan yordam beradi.

13.10. O'zbekiston Respublikasining 2019 yil 2 sentabrda qabul qilingan "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'RQ-562 sonli Qonunida ko'zda tutilgan kafolat va imtiyozlarni barilishi ta'minlanadi.

#### **XIV. YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR**

14.1. Kompaniyaning ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoyalash masalasi yechimini topish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

- Halqaro mehnat tashkilotining 138, 182 – Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo'naltirilgan ish olib borish;



- yosh xodimlar, mutaxassislar va boshqa xodimlar o'rtasida kasb mahorati bo'yicha tanlovlar o'tkazish;

- oliy va kasb-hunar ta'lim muassasalari bitiruvchilari, O'zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirilishini hamda ish joylarida qo'nimlilikini alohida nazoratga olish;

- yosh oila a'zolari bo'lgan xodimlarga har taraflama yordam ko'rsatish;

-yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga o'quvlar o'tkazish orqali ko'maklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;

-ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchni so'nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg'otish maqsadida yosh xodimlari o'rtasida madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sport hamda ma'naviy tadbirlarni amalga oshirish.

14.2 Qonun hujjatlariga binoan va mazkur Kelishuv maqsadlarida:

- 30 yoshdan oshmagan xodimlar yoshlar deb hisoblanadilar.

- oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasasini bitirgan, ta'lim muassasasini bitirgandan so'ng olgan ixtisosiligi bo'yicha 3 (uch) yil ichida ishga kirgan va ma'lumoti to'g'risidagi hujjatda ko'rsatilgan ixtisosligi bo'yicha ishlayotganiga 3 (uch) yildan ko'p bo'lmagan 30 yoshdan oshmagan xodimlar yosh mutaxassislar deb hisoblanadilar.

- er-xotinning ikkisi ham 30 yoshdan oshmagan oila yoxud farzand (bola) tarbiyalab voyaga yetkazayotgan 30 yoshdan oshmagan yolg'iz otadan yoki yolg'iz onadan iborat bo'lgan oila, shu jumladan nikohdan ajralgan, beva erkak (beva ayol) yosh oila deb hisoblanadilar.

14.3. Kompaniya va tizim korxonalarida ish haftasi quyidagi davomiylikda belgilanadi:

14.3.1. 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun – 36 soatdan ortiq emas;

14.3.2. 16 yoshga yetmagan o'smirlar uchun - 24 soatdan ortiq emas;

14.4. 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnat huquqiy munosabatlarida katta yoshdagi xodimlar bilan huquqlari tenglashtiriladi, mehnat muhofazasi, ish vaqti, ta'tillar hamda boshqa mehnat sharoitlari sohasida esa, qonun hujjatlari, mazkur Kelishuv va jamoa shartnomasida belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

14.5. Soha bo'yicha o'quv muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar tomonidan yuborilgan ta'lim olayotgan xodimlarga:

14.5.1. Navbatdagi o'quv sessiyasiga ketishda bir oylik ish haqi miqdorida moddiy yordam ko'rsatish;

14.5.2. Ular uchun qulay bo'lgan paytda mehnat ta'tilini berish ta'minlanadi.

14.6. O'quv muassasalarini bitirgandan so'ng mutaxassisligi bo'yicha ishga yuborilgan yosh mutaxassislarga Kompaniya va tizim korxonalarida O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 70 foizidan kam bo'lmagan miqdorida bir martalik kompensatsiya to'lash va to'lovning aniq miqdorini jamoa shartnomalarida belgilanadi.

14.7. Kompaniya apparati va tizim korxonalarida kamida ikki yil ishlagan yosh oilalarga Respublikada ishlab chiqarilgan uzoq muddat foydalanadigan tovarlarni xarid qilish va uy joylarini ta'mirlash uchun bir yil muddatda oylik ish haqidan qaytarib bera oladigan miqdorda foizsiz ssudalar berish.

14.8. Kasb-hunar ta'limi muassasalari o'quvchilariga "Ustoz-shogird" yo'sinida faoliyat yuritayotgan davrda kasaba uyushmasi mablag'idan bir marotabalik moddiy yordam ko'rsatish. Bunda amaliyot o'tash davrida kam ta'minlangan, ijtimoiy himoyaga muhtoj, iqtidorli o'quvchilarga Respublikada belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 20 foizi miqdorida, shuningdek o'qishni imtiyozli diplom bilan bitirgan, faol yosh mutaxassislar ishga joylashganida Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 20 foizi miqdorida bir martalik moddiy yordam ko'rsatish.

14.9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasiga asosan, davlat grantlari asosida o'qigan va oliy ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch oy ichida yo'llanma bo'yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilariga hamda tegishli ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo'yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilariga dastlabki sinov muddati belgilanmaydi.

14.10. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasiga asosan Umumiy o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarining, shuningdek davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan oliy ta'lim tashkilotlarining tegishli ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi ushbu mehnat shartnomasi tuzilgan kundan e'tiboran uch yillik muddat o'tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga yozma shaklda xabar qilishi kerak.

14.11. Ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi, oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalari talabalarida salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonch so'nishining oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg'otish maqsadida yoshlar o'rtasida madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sport tadbirlari amalga oshiriladi.

## **XV. MEHNAT NIZOLARI**

15.1 Mehnat nizolari va kelishmovchiliklari mehnat nizolari bo'yicha tuzilgan komissiya tomonidan hal qilinadi.

15.2 Kompaniya va uning tizim korxonalarida har ikki tomondan 3 kishidan iborat bo'lgan, mazkur Kelishuv va jamoa shartnomasi amal qilish muddati davomida faoliyat ko'rsatadigan mehnat nizolari bo'yicha komissiya tuziladi.

15.3 Ish beruvchi tomonidan komissiya a'zolari uning buyrug'i bilan tasdiqlanadi, kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan komissiya a'zolari esa - kasaba uyushmasi qo'mitasining qarori bilan tasdiqlanadi.

15.4. Mehnat nizolari komissiyasi o'z faoliyatini qonun hujjatlari va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015 y., 20-66 s, 15.01.2015 y., 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy mhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi.

15.5. Jamoalarga doir mehnat nizolari O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

## **XVI. KASABA UYUSHMASI QO'MITASI VA KASABA UYUSHMASI FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARINI TA'MINLASH**

16.1. Kasaba uyushmasi ishini asosiy ishdan ozod etilgan holda yurituvchi shaxs (rais, rais o'rinbosari, buxgalter va boshqa xodimlar) doimiy ishlovchi xodimlar bilan teng holda mehnat jamoasining a'zolari hisoblanadilar hamda ularning sohadagi va mazkur korxonadagi umumiy ish stajlari saqlab qolinadi, shuningdek jamoa shartnomalarida belgilangan ijtimoiy imtiyozlardan foydalanadilar.

16.2. Ish beruvchilar (mansabdor shaxslar) Kasaba uyushmasi huquqlariga amal qiladilar, O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq uning faoliyatiga har tomonlama yordam ko'rsatadilar.

16.3. Kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan xodimlar, mehnat muhofazasi bo'yicha vakillar va mehnat nizolari bo'yicha komissiya a'zolari bo'lgan va kasaba uyushma ishini jamoatchilik asosida olib borayotgan xodimlarni Ish beruvchining tashabbusi bilan boshqa ishga o'tkazish, ularga nisbatan intizomiy choralar qo'llash, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilish O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va O'zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 15-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

16.4. Jamoatchilik asosida kasaba uyushma ishini olib borayotgan Kasaba uyushma qo'mitasi raislariga Kompaniya va uning tizimidagi korxonalar mablag'i hisobidan har oyda quyidagi miqdorda qo'shimcha haq to'lab beriladi:

16.4.1. Kasaba uyushmasi a'zolarining soni 50 nafargacha bo'lsa - lavozim maoshining 20 % dan kam bo'lmagan miqdorda;

16.4.2. Kasaba uyushmasi a'zolarining soni 51 nafar va undan ortiq bo'lsa - lavozim maoshining 30 % dan kam bo'lmagan miqdorda.

16.5. Jamoatchilik asosida kasaba uyushma ishini yuritayotgan kasaba uyushmasi qo'mitasi raislariga har kuni ikki soatdan yoki haftasiga bir kun kasaba uyushma vazifalarini bajarish uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda erkin vaqt beriladi.

## **XVII. KELISHUVNING BAJARILISHI USTIDAN NAZORAT**

17.1. Taraflar quyidagi majburiyatlarni o'z zimmlariga oladilar:

17.1.2. Kelishuv va jamoa shartnomasini bajarilishini nazorat qilish bo'yicha ikki tomonlama ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyani tuzish hamda faoliyatini yo'lga qo'yish;

17.1.3. Jamoa shartnomalarida tartibi va aniq miqdorini ko'rsatgan holda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya faoliyatning natijalariga ko'ra moddiy rag'batlantirish mumkin.

17.1.4. Yiliga kamida ikki marta yarim yillik va yil natijalari bo'yicha jamoa shartnomasi bajarilishining tekshiruvini o'tkazish xamda tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig'ilish (konferensiya)larida ko'rib chiqish, bunda jamoa shartnomasi taraflari vakillari xisobot beradi.

Kelishuvning bajarilishini esa, «Matbuot tarqatuvchi» AK hamda O'zbekiston Axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi RK Ijroiya qo'mitasining qo'shma majlislarida ko'rib chiqish.

17.2. Tomonlar shuni e'tirof etadilarki, ularning mazkur Kelishuvda va jamoa shartnomalarida aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan barcha shartlari va majburiyatlari so'zsiz bajarilgan taqdirdagina ro'yyobga chiqishi mumkin. Bunda:

- Korxonada kasaba uyushmasi qo'mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma'qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)dan oldin uning loyihasini ekspertiza uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga

taqdim etadi;

- Jamoa Shartnomasi imzolanganidan so'ng, taraflar uni ro'yxatdan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

- Jamoa shartnomasi imzolanganidan so'ng, tomonlar uning bajarilishi bo'yicha tadbirlar rejasi, mas'ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

- tegishli Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda ishlab chiqilgan Nizomlar jamoa shartnomasiga ilova qilinadi va uning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

17.3. Mazkur Kelishuv yoki jamoa shartnomasining amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgartish va qo'shimchalar qo'shimcha kelishuv ko'rinishida bo'lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi (bu haqida yuqori kasaba uyushmasi organi xabardor qilinadi) va uning ajralmas qismi bo'lib xisoblanadi.

17.4. Taraflar Xalqaro mehnat tashkilotining asossoluvchi konvensiyalariga hamda O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi hujjatlariga rioya etishga doir ishlarni har yili taxlil qilib borish maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar.

### **XVIII. KELISHUVNI BUZILGANLIGI VA BAJARILMAGANLIGI UCHUN JAVOGBARLIK**

Kelishuv va jamoa shartnomasi bo'yicha majburiyatlarni buzganlikda yoki bajarmaganlikda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun xujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

### **XIX. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATNI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI**

19.1. Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o'zi uchun qonunchilikda belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan to'liq foydalanadi.

19.2. O'rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatiga haq to'lash shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha haq, ustamalar, rag'batlantiruvchi to'lovlar to'lash mazkur ish o'zi uchun asosiy ish bo'lgan xodimlarga belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

19.3. Taraflar masofadan turib ishlovchi xodimlar uchun jamoa shartnomasida quyidagilar belgilab olish maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

19.3.1. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariya, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong'inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro'y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo'lganda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida keltirilganlarga qo'shimcha ravishda vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish yoki o'tkazish uchun ustuvor huquq beriladigan xodimlarning toifalarini shakllantirish.

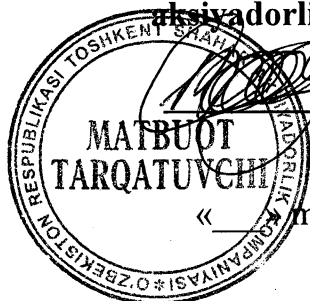
19.3.2. Agar statsionar ish joyida xodim bajarayotgan ishning o'ziga xos xususiyati uni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishini yoki o'tkazilishini amalga oshirish imkonini bermasa va unga to'liq bo'lmagan ish vaqtini o'rnatish imkoni bo'lmasa, mazkur xodim o'z mehnat vazifalarini bajarmayotgan vaqt ish beruvchiga va xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra bekor turib qolish hisoblanadi hamda bu

vaqt uchun tarif stavkasi (maosh)ning kamida uchdan ikki miqdorida haq to'lanadi.

19.3.3. Masofadan turib ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasi bo'yicha o'z majburiyatlarini bajarishi uchun masofadan turib ishlovchi xodimlarni zarur uskunalar, dasturiy-texnik vositalar, axborotni himoya qilish vositalari va boshqa vositalar bilan ta'minlash tartibi hamda muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan ularga tegishli bo'lgan yoki ijaraga olingan uskunalar, tashkiliy texnika, dasturiy-texnik vositalar, aloqa vositalari, axborotni himoya qilish vositalaridan hamda boshqa vositalardan foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to'lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog'liq boshqa xarajatlarning o'rnini qoplash tartibi Masofadan turib ishlash to'g'risidagi Nizom bilan tartibga solinadi.

19.3.4. Masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi kamida yigirma bir kalendar kun miqdorida o'rnatiladi va jamoa shartnomasida belgilangan imtiyozlardan to'liq foydalanadi.

**“Matbuot tarqatuvchi”  
aksiyadorlik kompaniyasi**



**D.Safarov**

«    » may 2023yil

**O'zbekiston Axborot texnologiyalari va  
ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba  
uyushmasi Respublika kengashi raisi**



**A.Ishanxodjaev**

«    » may 2023yil

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI KAMBAG'ALIKNI QISQARTIRISH VA BANDLIK VAZIRLIGI		
«26»	06	2023YIL
№	122 B	